

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara atau abdi masyarakat diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Peranan Pegawai Negeri Sipil sering kali dikenal dengan istilah dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern sekalipun tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.¹

Penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur sipil

¹ Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, bina Aksara, 1982. hlm. 12. Dalam buku *Hukum Kepegawaian*, Sri Hartini, S.H., M.H., dkk., Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika, Jakarta, 2008. hlm.31.

Negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara adalah abdi Negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi Negara, seorang Pegawai Negeri Sipil terikat pada segala aturan yang berlaku.² Nilai-nilai etika yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil tercermin dalam kewajiban PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan. Bentuk kewajiban tersebut terakumulasi dalam sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh Pegawai Negeri Sipil. Bentuk konkret dari penjabaran itikad baik pemerintah dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan PNS adalah dicantumkan dalam kode etik Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.³

Tugas pelayanan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan. Di dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik disebutkan bahwa standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat

² Philipus, M, Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hlm. 39.

³ Sri Hartini, S.H., M.H., dkk., *Hukum Kepegawaian*. Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.48.

dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur. Seiring dengan berjalannya waktu, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan kebutuhan dalam masyarakat itu sendiri, oleh karena itu instansi pemerintah sangat dituntut untuk meningkatkan efektifitas kerja yang baik pula.⁴

Kebutuhan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dapat tercapai. Salah satu unsur penting dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berperilaku seperti yang diharapkan adalah faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Kedisiplinan yang dimaksudkan ialah kemampuan untuk menaati kewajiban dan menjauhi larangan sesuai dengan tuntutan peraturan perundang-undangan yang telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja juga menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja PNS itu sendiri. Lemahnya budaya kerja bagi PNS juga didasarkan pada kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda dalam setiap kegiatan. Hubungan antara kinerja dan budaya kerja yang kurang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang masih bersikap toleran terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin PNS. Sistem

⁴ <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/5175> diunduh pada tanggal 3 Maret 2015.

kepegawaian Indonesia lebih menekankan pada hukum positif namun dalam praktiknya masih terhalangi oleh mekanisme yang belum optimal karena faktor budaya kerja.

Sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh Inspektorat dan Badan Kepegawaian Daerah menjadi kurang optimal karena budaya yang terbangun adalah bersikap toleran terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh PNS. Hal tersebut membuat pengawasan tersebut menjadi sangat ragu-ragu dalam penegakkan hukumnya.

Pada era sekarang ini, waktu kerja menjadi sangat berharga, karena itu perilaku disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Hal ini menjadi salah satu titik fokus yang akan penulis teliti yaitu kelancaran tugas pelayanan Pegawai Negeri Sipil di Papua khususnya di Kabupaten Nabire. Pada kenyataan yang terjadi adalah tidak semua Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik. Hal ini juga dikarenakan disiplin kerja mereka berbeda-beda. Dalam menjalankan tugas pelayanan, sering kali Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan sikap dan perilaku layaknya seorang aparatur Negara yang terikat pada aturan hukum yang berlaku padahal salah satu kewajiban yang harus dilakukan ialah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dimana setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja. Hal ini dapat mempengaruhi sasaran kerja, dalam hal ini ialah rencana kerja dan target yang akan dicapai yang telah

disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan atasan Pegawai Negeri Sipil.

Kebutuhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh PNS di Kabupaten Nabire sering mendapatkan hal-hal yang kurang menyenangkan atau bahkan tidak sepatutnya terjadi di instansi pemerintah di daerah. Kebutuhan masyarakat sangat kompleks yang disebabkan oleh banyaknya penduduk yang berdomisili di Nabire membuat tugas dan pelayanan PNS di sana harus semakin ditingkatkan dan diawasi dengan baik. Salah satu kegiatan yang selalu dialami oleh kebanyakan masyarakat yaitu kantor-kantor yang belum buka pada pukul 08.00 WIT atau telah buka namun belum memberikan pelayanan karena belum semua staf hadir serta kantor yang telah tutup sebelum waktunya. Lahir dari permasalahan ini, maka penulis ingin melakukan penelitian.

Adanya ungkapan bahwa “apabila anda tidak mau bekerja dengan susah payah, duduk di kursi dan berada di ruangan yang dingin, maka jadilah PNS”. Ungkapan tersebut memang tidak enak didengar namun hal ini telah menjadi ungkapan umum di kalangan masyarakat di Kabupaten Nabire. Pandangan yang salah mengenai PNS inilah yang menjadikan kinerja PNS di Nabire masih perlu ditingkatkan dan melakukan penegakan hukum yang tepat bagi pelanggar-pelanggar disiplin PNS.

Di dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diatur dengan jelas kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang

telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam peraturan inipun secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut, Pemerintah Provinsi Papua khususnya Kabupaten Nabire harus meningkatkan pengawasan mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi-instansi pemerintahan. Lemahnya pengawasan dari atasan langsung, kurangnya pemahaman terhadap perundang-undangan yang berlaku akibat dari kurangnya pembinaan/sosialisasi tentang perundang-undangan di bidang kepegawaian inilah yang mengakibatkan rendahnya tingkat kesadaran disiplin PNS di Kabupaten Nabire.

Permasalahan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nabire menjadi menarik untuk diteliti ketika dikaitkan dengan peranan pihak pemerintah untuk mewujudkan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Salah satu lembaga yang membantu pemerintah dalam melaksanakan tugas pengawasan yang berada di tingkat daerah baik

provinsi, kota maupun kabupaten ialah Badan Kepegawaian Daerah. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah diperlukan lembaga/badan yang membenatu Pejabat Pembna Kepegawaian Daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah.⁵ Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan administrasi, program, pengembangan, mutasi dan penatausahaan aparatur daerah dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur. Badan Kepegawaian Daerah perlu mempertimbangkan sampai sejauh mana Pegawai Negeri Sipil dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja?

⁵ Thoha, Miftah., *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana, Jakarta, 2005, Hlm 27.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, tujuan penulisan adalah untuk:

1. Mengetahui dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire;
2. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Agar penelitian ini dapat menjadi acuan dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya kepada Instansi Negara di Kabupaten Nabire (Pemerintah), Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi pemerintahan di Kabupaten Nabire agar tetap melakukan penegakan hukum dan tidak lagi melanjutkan sikap toleran terhadap pelanggaran disiplin PNS yang terjadi.
- b. Bagi Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan

pembendaharaan perpustakaan yang diharapkan berguna bagi mahasiswa dan mereka yang ingin mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang masalah ini.

3. Untuk penulis sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 di bidang Hukum.

E. Keaslian Penelitian

Sepengetahuan penulis, penelitian tentang dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire ini belum pernah ditulis. Penelitian yang terkait dengan topik yang serupa dengan penelitian ini adalah:

1. Nama : Richardo Richardus Liang

NPM : 080509839

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

a. Judul : *“Penegakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah Atas Ketentuan Masuk Kerja Di Dinas Sosial Provinsi DIY”*

b. Rumusan Masalah:

1. Bagaimanakah penegakkan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY?
2. Apa bentuk sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja?

c. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah:

1. Penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY, sudah berjalan sesuai dengan Peraturan Gubernur Proinsi DIY Nomor 37.1 Tahun 2012 Tentang perubahan atas Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (PERGUB DIY) Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, tetapi belum sepenuhnya berjalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Sanksi hukuman disiplin yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil daerah Dinas Sosial Provinsi DIY atas ketentuan jam kerja diberikan hukuman berupa pengurangan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP).

d. Perbedaan dengan skripsi ini:

Penulisan skripsi tersebut dengan tulisan dalam skripsi ini sama-sama mempunyai titik fokus pada ketentuan jam kerja pada Pegawai Negeri Sipil, namun yang membedakan penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini adalah bahwa tulisan skripsi tersebut lebih memfokuskan pada penegakkan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam

kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY serta bentuk sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja, sedangkan tulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

2. Nama : Shinta Bonita Moningka

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Samratulangi

a. Judul : *“Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon”*

b. Rumusan Masalah: Bagaimanakah efektifitas kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik di kantor Kelurahan Kolongan di kecamatan Tomohon Tengah kota Tomohon?

c. Kesimpulan:

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kelurahan Kolongan belum efektif dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini dipertegas dengan:

1. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

2. Program evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil belum terealisasi dengan baik. Mengingat evaluasi merupakan salah satu bentuk upaya yang harus dilakukan untuk memaksimalkan tugasnya. Dengan kata lain, jika tidak dilaksanakan program evaluasi menjadi petanda bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kelurahan Kolongan tidak berusaha untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang berhubungan dengan pelayanan publik sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai agen pelayanan masyarakat.
3. Masih terdapat berbagai kendala termasuk dalam bentuk sarana dan prasarana yang membentuk proses pelayanan publik menjadi tidak efektif.
4. Faktor *stress* bagi Pegawai Negeri Sipil seringkali menjadi penghambat dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik. Masalah yang datang dari berbagai hal sering dibawa ke kantor dan mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak professional dalam bekerja.
5. Dalam praktik pelayanan publik di kantor Kelurahan Kolongan, Pegawai Negeri Sipil belum mampu memberikan jasanya secara maksimal. Berbagai kendala yang berasal dari individu pegawai sendiri sntak membuat proses pelayanan publik menjadi lamban.

d. Perbedaan dengan skripsi ini:

Penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini sama-sama membahas mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun yang membedakan penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini adalah bahwa tulisan skripsi tersebut lebih memfokuskan pada efektifitas kerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik di kantor Kelurahan Kolongan kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon, sedangkan tulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

3. Nama : Donny Prakasa Utama**NPM : 070618436**

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik, Univeritas Indonesia, Jakarta.

a. Judul : *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara”*

b. Rumusan Masalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Negara?
2. Bagaimanakah pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Negara?
3. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai dan sistem kompensasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Negara?

c. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara. Dari perhitungan statistik memperlihatkan bahwa variable sistem kompensasi ternyata mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Hal ini dimungkinkan karena sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sedangkan, disiplin kerja justru lebih sebagai faktor akibat dari adanya motivasi atau semangat kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian, kedua faktor tersebut saling mendukung bagi terwujudnya kinerja pegawai yang rendah maupun tinggi dalam organisasi ini.

Dari hasil penelitian juga terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan pada masing-masing variable, yaitu:

1. Terkait dengan disiplin kerja, permasalahan yang melingkupi adalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap tata tertib dalam organisasi, kurang patuhnya para pegawai dalam penggunaan tanda pengenal instansi dan kurang sesuainya para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan.
2. Terkait dengan kompensasi, permasalahan yang muncul adalah berkenaan dengan kurang tepatnya waktu pemberian gaji, kurangnya pemahaman para pegawai terhadap sistem tunjangan yang berlaku, dan kurang adanya keadilan dalam pemberian tunjangan terhadap para pegawai.
3. Terkait dengan kinerja pegawai, permasalahan yang melingkupi adalah kurang adanya inisiatif dari para pegawai dalam meningkatkan kuantitas atau jumlah pekerjaannya, kurangnya kemampuan para pegawai dalam penggunaan alat bantu pekerjaan dan kurangnya komunikasi diantara sesama pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.

d. Perbedaan dengan skripsi ini:

Penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini sama-sama membahas mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun yang membedakan penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini

adalah bahwa tulisan skripsi tersebut lebih memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan system kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara, sedangkan tulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

F. Batasan Konsep

1. Dampak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dampak /dam'pak/ adalah pengaruh yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).⁶

2. Penetapan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) penetapan/pe-ne-tap-an/ adalah (1) proses, cara, pembuatan menetapkan; penentuan; pengangkatan (jabatan); pelaksanaan (janji, kewajiban, dsb); (2) tindakan sepihak menentukan kaidah hukum konkret yang berlaku khusus.⁷

⁶ <http://Kbbi.web.id/dampak>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

⁷ <http://kbbi.web.id/tetap>, diunduh pada tanggal 15 September 2015.

3. Standar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, standar /stan'dar/ ialah ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan; sesuatu yang dianggap tetap nilainya sehingga dapat dipakai sebagai ukuran nilai.⁸

4. Jam kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Jam ialah alat untuk mengukur waktu; waktu atau saat, sedangkan jam kerja berarti waktu yang dijadwalkan bagi pegawai dan sebagainya untuk bekerja.⁹

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 ayat 11 menjelaskan bahwa salah satu kewajiban dari PNS adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang mana hal ini berarti setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

5. Sasaran kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh

⁸ <http://kbbi.web.id/standar-2>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

⁹ <http://kbbi.web.id/jam>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.

6. Pegawai negeri sipil

Berdasarkan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina pengawasan untuk menduduki jabatan pemerintahan.

7. Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Pasal 27 Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua, yang dimaksud dengan Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan administrasi, program, pengembangan, mutasi dan penatausahaan aparatur daerah dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

8. Kabupaten Nabire

Kabupaten Nabire adalah salah satu kabupaten dari Provinsi Papua yang terletak di kawasan Teluk Cendrawasih Provinsi Papua dan samudra Pasifik. Kabupaten Nabire memiliki luas wilayah 12.075,00 km² dan panjang garis pantai 473 km serta luas lautan 914.056,96 Ha. Kabupaten Nabire terbagi menjadi 15 distrik 72 kampung dan 9

kelurahan dan berdasarkan hasil rekap tahun 2015, jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak \pm 4.000 PNS.¹⁰

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang dipergunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Jenis penelitian hukum empiris bertitik fokus pada perilaku masyarakat hukum. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden dan narasumber sebagai data primer dengan didukung oleh data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

2. Sumber Data

Dalam penulisan hukum ini penulis menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai pendukung.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Hasil wawancara dengan Bapak Drs. G. Subiyantono, selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dan Marianus Douw selaku pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

¹⁰ <http://nabirekab.go.id/geografis/> diunduh pada tanggal 12 Oktober 2015 .

2. Hasil dari kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan.

Data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier :

1) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang diperoleh dari hukum positif Indonesia berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer dalam penulisan ini terdiri dari :

a) Undang-Undang Dasar 1945.

b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

d) Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan pendapat ahli dan pendapat bukan hukum yang diperoleh dari buku-buku

dan internet. Bahan hukum sekunder dalam penulisan ini terdiri dari:

a) Buku-buku

- (1) Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*. Ed. 1, Cet. 5. PT. Raja Grafindo, 2003, Jakarta
- (2) Djoko Prakoso, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Di Indonesia.*, Ghalia Indonesia, 1983, Jakarta Timur.
- (3) Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana. 2005. Jakarta.
- (4) Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, 1987, Yogyakarta.
- (5) Muchsan, *Pengangkatan dalam Pengkat Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Liberty, 1982, Yogyakarta.
- (6) Philipus, M, Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, 1994, Yogyakarta.
- (7) Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Cet.4. Ghalia Indonesia. 1990. Jakarta.

(8) Sastra Djatmika, dan Marsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Cet.9. Djambatan,1995, Jakarta.

(9) Slamet Saksono. *Administrasi Kepegawaian*. Cet.1. Kanisius. 1988,Yogyakarta.

(10) Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian Di Indonesia.*, Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika, 2008, Jakarta.

b) Website:

(1) <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politicio/article/view/5175> diunduh pada tanggal 3 Maret 2015.

(2) <http://Kbbi.web.id/dampak>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

(3) <http://kbbi.web.id/jam>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

(4) <http://kbbi.web.id/standar-2>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

(5) <http://Pemerintah.net/penyusunan-sasaran-kerja-pegawai-skp/>, diunduh pada tanggal 15 Maret 2015.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang diperoleh dari kamus. Dalam penelitian ini, kamus yang digunakan berupa : W.J.S Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, 1989, Jakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini dilakukan untuk mempelajari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum dan pendapat bukan hukum yang diperoleh dari narasumber, buku-buku, dan internet terkait dengan penelitian ini, serta bahan hukum tersier yang berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia.

b) Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap responden secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan. Pertanyaan yang diberikan secara terstruktur tentang dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire terhadap Pegawai Negeri Sipil di

lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja.

c) Wawancara

Dilakukan terhadap narasumber secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan. Pertanyaan yang diberikan secara terstruktur tentang dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah di Kabupaten Nabire Provinsi Papua.

5. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Nabire Provinsi Papua.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple*

random sampling yaitu memilih sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan digunakan untuk memperoleh data yang relevan. Dari seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire diambil 40% sebagai sampel.

6. Responden dan Narasumber

a. Responden

Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan penentuan sampel dan jumlah sampel yang representatif. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan koesioner yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sebagian Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

b. Narasumber

Narasumber adalah subyek/seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi narasumbernya adalah Bapak Drs. G. Subiyantono, selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

7. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis secara kualitatif. Metode analisis kualitatif merupakan suatu metode analisis data yang didasarkan pada pemahaman dan pengolahan data secara sistematis sehingga diperoleh gambaran yang nyata mengenai persoalan yang diteliti.

8. Proses Berpikir

Proses berpikir dari penelitian ini adalah induktif, yaitu proses berawal dari proposisi-proposisi (sebagai hasil pengamatan) dan berakhir pada suatu kesimpulan umum.¹¹

H. Sistematika Skripsi

Sistematika Skripsi adalah:

1. BAB I Pendahuluan berisi:
 - a. Latar Belakang Masalah
 - b. Rumusan Masalah
 - c. Tujuan Penelitian
 - d. Manfaat Penelitian
 - e. Keaslian Penelitian
 - f. Batasan Konsep
 - g. Metode Penelitian.

¹¹ Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Ed. 1, Cet. 5. PT RajaGrafindo, Jakarta, 2003, hlm. 10.

2. BAB II Pembahasan berisi hasil penelitian berupa gambaran umum mengenai:

a. Tinjauan tentang penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil;

- 1) Jam kerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Sasaran kerja;

b. Tinjauan tentang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire

1) Pegawai Negeri Sipil:

- a) Pengertian Pegawai Negeri Sipil;
- b) Macam-macam Pegawai Negeri Sipil;
- c) Hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil;

2) Kabupaten Nabire

a) Letak Geografis

(1) Geografis

(2) Batas Kabupaten Nabire

(3) Luas Wilayah

b) Jumlah Instansi

(1) Dinas-Dinas Kabupaten Nabire

(2) Lembaga Teknis Daerah

c) Jumlah PNS

3) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire:

a. Dasar hukum pembentukan BKD

- b. Tugas dan Kewenangan
- c. Struktur Organisasi
- d. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah

- c. Dampak Penetapan Standar Jam Kerja terhadap Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire

3. BAB III Penutup berisi:

- a. Simpulan
- b. Saran